

Henkilöstökertomus 2013



Henkilöstökertomus 2013

Kannen kuvat: Janne Harju

Verkkojulkaisu pdf (www.liikennevirasto.fi)

ISBN 978-952-255-434-5

Liikennevirasto
PL 33
00521 HELSINKI
Puhelin 029 534 3000

Henkilöstökertomus. Liikennevirasto, henkilöstöosasto. Helsinki 2014. 29 sivua ja 1 liite. ISBN 978-952-255-434-5.

Avainsanat: henkilöstökertomus, henkilöstötilasto, henkilöstö, henkilöstöraportointi, henkilöstörakenne, henkilöstön tila

Tiivistelmä

Liikenneviraston vuoden 2013 henkilötöpanos oli 650 henkilötövuotta. Liikenneviraston palveluksessa oli vuoden lopussa 633 vakinaista ja 57 määräaikaista työntekijää. Vuoden aikana rekrytoitiin 34 vakinaista henkilöä. Vakinaisen henkilöstön määrä vähentyi vuoden 2013 aikana 17 henkilöllä. Palveluksesta poistui 51 vakinaista henkilöä, joista 36 eläkkeelle. 15 irtisanoutui muusta syystä. Lähtövaihtuvuus oli 2,3 %. Yleisesti 2 % -5 % lähtövaihtuvuutta pidetään terveen organisaation tunnuspiirteenä.

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2013 lopulla 48,2 vuotta. Suurin ikäryhmä oli 55–64-vuotiaat (33 %). Naisten osuus henkilöstöstä on 42 %, miesten osuus 58 %.

Työtyytyväisyystutkimuksen vastausten keskiarvo oli 3,6. Sairauspoissaoloja oli keskimäärin 8,0 päivää/ htv, joka on alle valtionhallinnon keskiarvon 9,0

Liikenneviraston henkilöstön koulutusindeksi oli 5,6, joka on yli valtionhallinnon keskiarvon 5,2. Suurin tutkintoryhmä virastossa oli ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet (36 %). Tutkijakoulutuksen saaneita oli 13 henkilöä (2 %) henkilöstöstä.

Esipuhe

Liikenneviraston henkilöstökertomus 2013 on valmis. Henkilöstökertomus kuvaa, millainen Liikenneviraston henkilöstö on koostumukseltaan, kustannuksiltaan ja työhyvinvoinniltaan. Viraston omia tunnuslukuja on vertailtu valtionhallinnon keskimääräiseen tasoon. Luvut perustuvat viraston oman kirjanpito- ja henkilöstöjärjestelmien sekä valtionhallinnon TAHTI henkilöstötietojärjestelmän tuottamiin tietoihin.

Helsingissä maaliskuussa 2014

Liikennevirasto

Kalevi Mäkelä
Henkilöstöjohtaja

Sisällysluettelo

1	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	6
1.1	Määrät ja Htv	6
1.2	Sukupuoli ja ikärakenne	10
1.3	Vaihtuvuus	12
1.4	Koulutusrakenne	14
1.5	Alueellistaminen	16
1.6	Investoinnit osaamiseen	17
2	HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI	18
2.1	Työtyytyväisyys	18
2.2	Työterveyshuolto ja sairauspoissaolot	18
2.3	Virkistystoiminta	20
2.4	Yhteistoiminta	22
2.5	Työsuojelu	22
3	PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	25
3.1	Palkkausmenot	25
3.2	Tulospalkkiot	26
3.3	Matkustus	27

LIITTEET

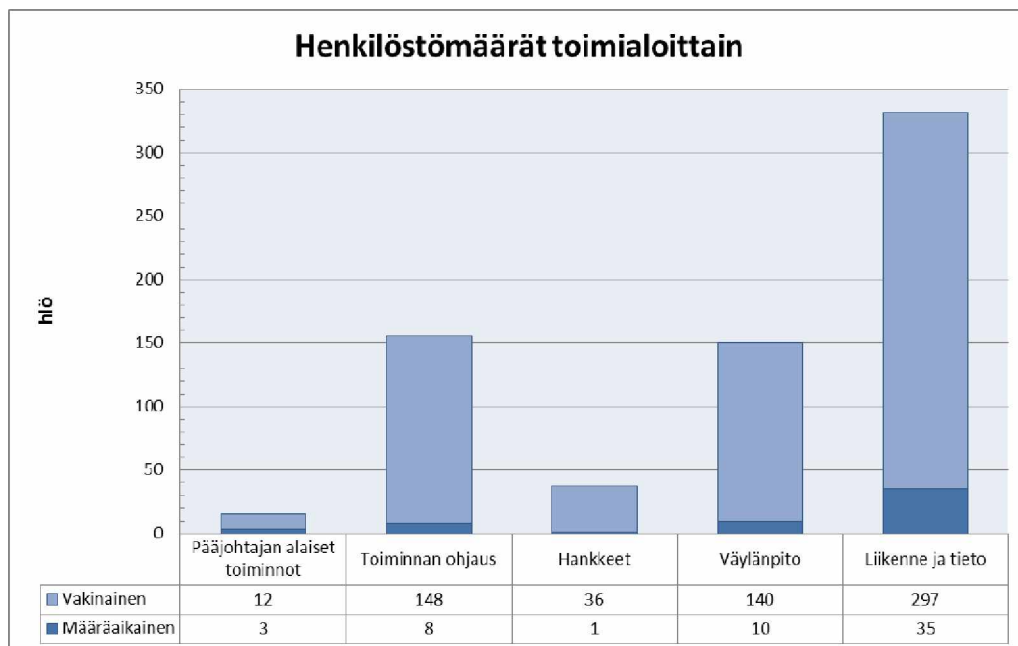
Liite 1	Henkilöstötunnusluvut yhteenveto
---------	----------------------------------

1 Henkilöstön määrä ja rakenne

(Suluissa) esitetään vuoden 2012 vertailutieto.

1.1 Määrät ja Htv

Liikennevirastossa oli henkilöstöä 31.12.2013 633 (650) vakinaista ja 57 (34) määräaikaista. Prosentuaalisesti suhde oli 92 % / 8 %. Valtionhallinnossa sama suhde oli 86 % / 14 %. Vakinaisista virkasuhteisia virastossa oli 461 (470) ja työsopimus-suhteisia 172 (180). Vakinaisten määrä väheni 17 (6) henkilöllä vuodesta 2012. Määräaikaisten määrän kasvu selittyy kasvaneella vakinaisten sijaistarpeella sekä määräaikaisten projektitoilla. Sijaisten määrä nousi voimakkaasti 23 (12) hlö, projekti perusteisten määräaikaisten määrä oli 16 (9) hlö. Harjoittelijoita oli 17 (14) hlö. Määräaikaisten lukumäärätason ennustetaan tasoittuvan pitkällä aikavälillä.



Kuva 1. Henkilömäärät 31.12.2013 toimialoittain. Liikenne ja tieto -toimiala sisältää Liikennekeskukset 135 vakinaista ja 7 määräaikaista henkilöä.

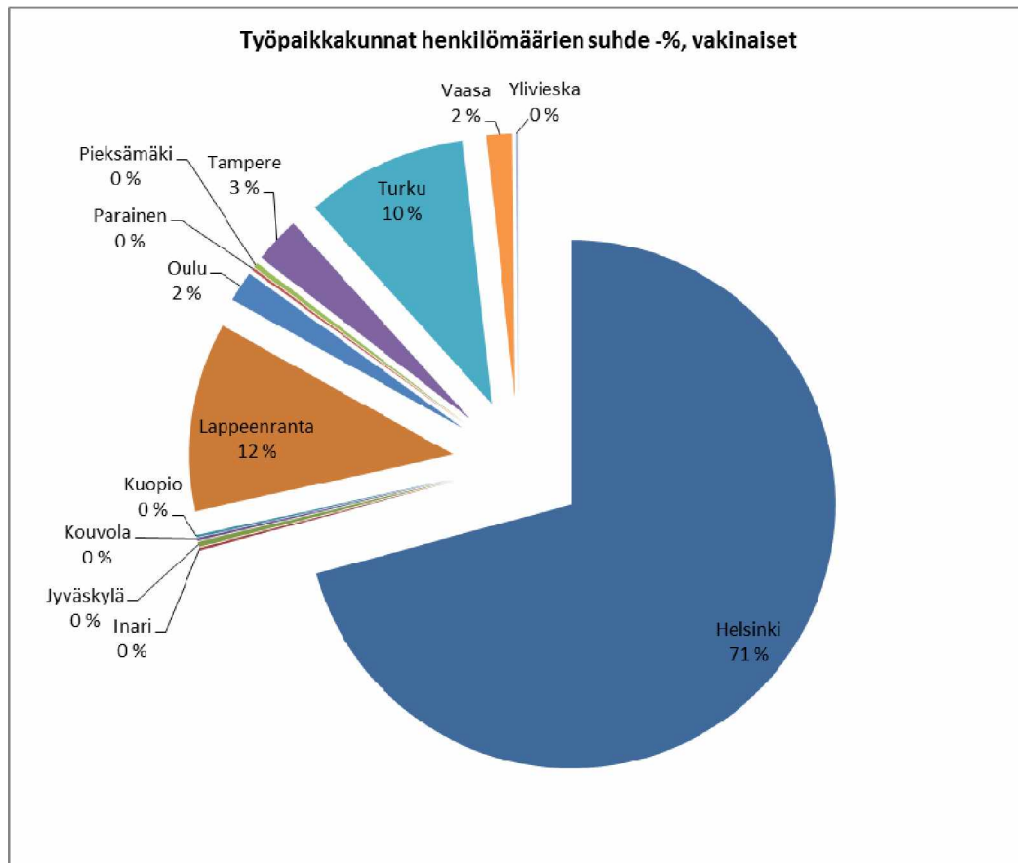
Liikennevirastossa toteutettiin organisaatiomuutos kesällä 2013. Muutoksen tavoitteena oli johtamisen, tiedonkulun ja suunnittelun selkiyttäminen. Uudessa organisaatiossa keskitettiin toimintoja ja vahvistettiin ohjausta. Myös liikenteen tiedon merkitys korostuu jatkossa. Entisten viiden toimialan sijaan uudessa organisaatiossa on neljä toimialaa: toiminnan ohjaus, hankkeet, väylänpito sekä liikenne ja tieto. Muutuneet johto- ja esimiespaikat olivat haettavissa kevätkesällä. Henkilöstö sijoittui uusille toimialoille 1.7.2013 alkaen.



Kuva 2. Vakinaisen henkilöstön muutos (hlö).

Taulukko 1. Vakainainen henkilöstö työpaikkakunnittain (hlö). Helsinki sisältää Pasilan 410 hlö ja katajanokan 38 hlö.

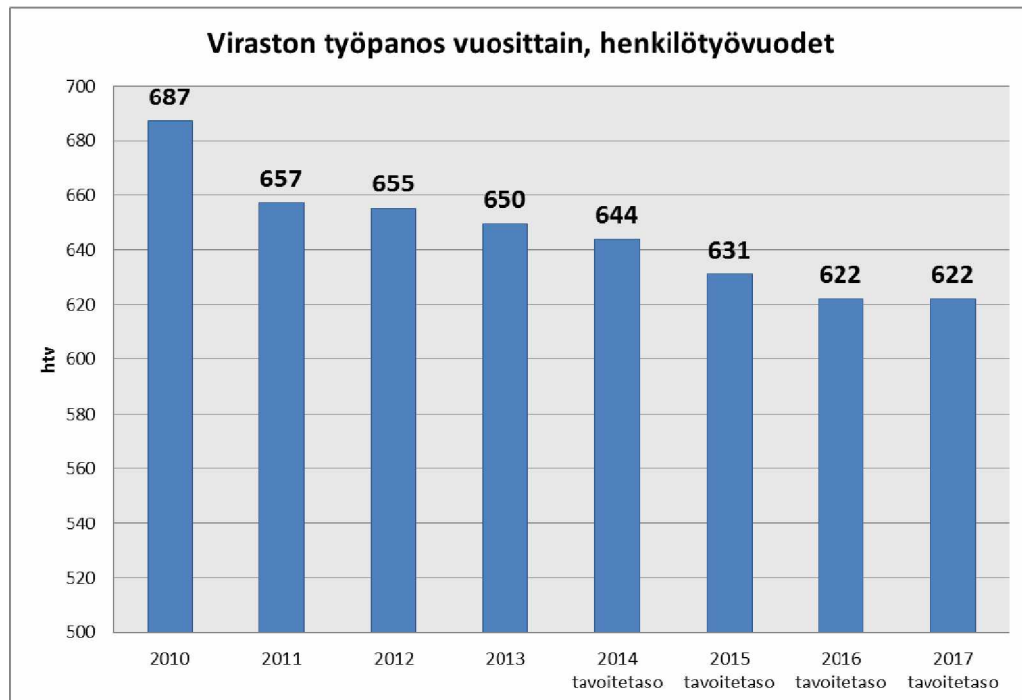
Työpaikkunta	Pääjohtajan alaiset toiminnot	Toiminnan ohjaus	Hankkeet	Väylänpito	Liikenne ja tieto	Yhteensä
Helsinki	11	129	28	96	184	448
Inari				1		1
Jyväskylä		1	1			2
Kouvola		1				1
Kuopio			1			1
Lappeenranta	1	10	3	23	36	73
Oulu				5	7	12
Parainen					1	1
Pieksämäki					2	2
Tampere		2	1	2	13	18
Turku		3	2	6	52	63
Vaasa		2		6	2	10
Ylivieska				1		1
Yhteensä	12	148	36	140	297	633



Kuva 3. Työpaikkakunnat 2013.

Liikenneviraston työpanoskertymä oli yhteensä 650 (655) henkilötyövuotta. Muutos vuodesta 2012 oli -0,9 % (-0,3 %). Harjoittelijoiden toteutunut osuus oli edellisvuoden tasolla 12,4 (12,4) htv. Etupainotteisesta rekrytointipolitiikasta johtuen viraston htv toteuma ylitti laskennallisen vuositavoitetaso. Tulevina vuosina tavoitetaso saavuttaminen on haastavaa kun eläkkeelle siirtyvien määrä vähenee jonka seurauksena laskennallinen rekrytointivara pienenee, samaan aikaan viraston tehtävät eivät vähene.

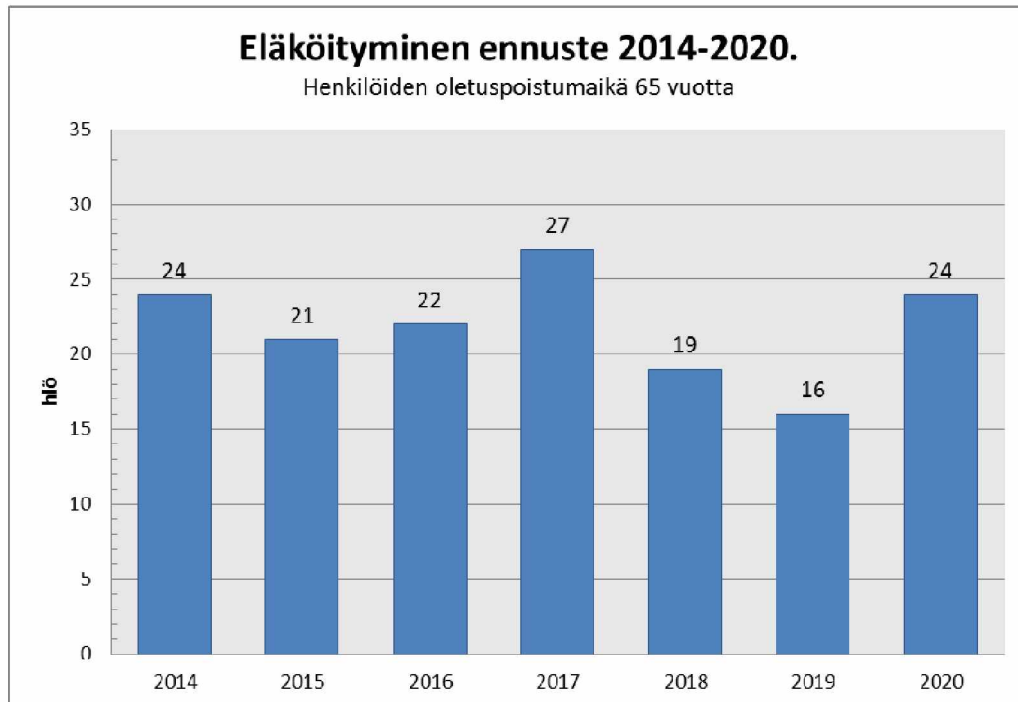
LVM:n hallinnonalalla työpanos oli vuonna 2013 yhteensä 2.286 htv, lisäystä +0,4 %. (2.278 htv +2,7 %). Valtionhallinnossa oli 2013 kokonaisuudessaan 80.402 htv, laskua -1,3 % (81.484 htv -2,2 %).



Kuva 4. Työpanoksen kehitys virastossa (htv).

Osa-aikaisessa työssä oli 32 (33) henkilöä, joka on 5 % henkilöstöstä. Heistä 26 (26) henkilöä oli osa-aikaeläkeläisiä. Vuoden 2013 aikana 47 (48) henkilöä jatkoi työskentelyä saavutettuaan oman henkilökohtaisen eläkeikänsä. Henkilökohtaisen eläkeiän täyttymisen jälkeen tehty työpanos oli virastossa yhteensä 27,2 (25,8) htv. Osa heistä on jäänyt jo eläkkeelle vuoden loppuun mennessä.



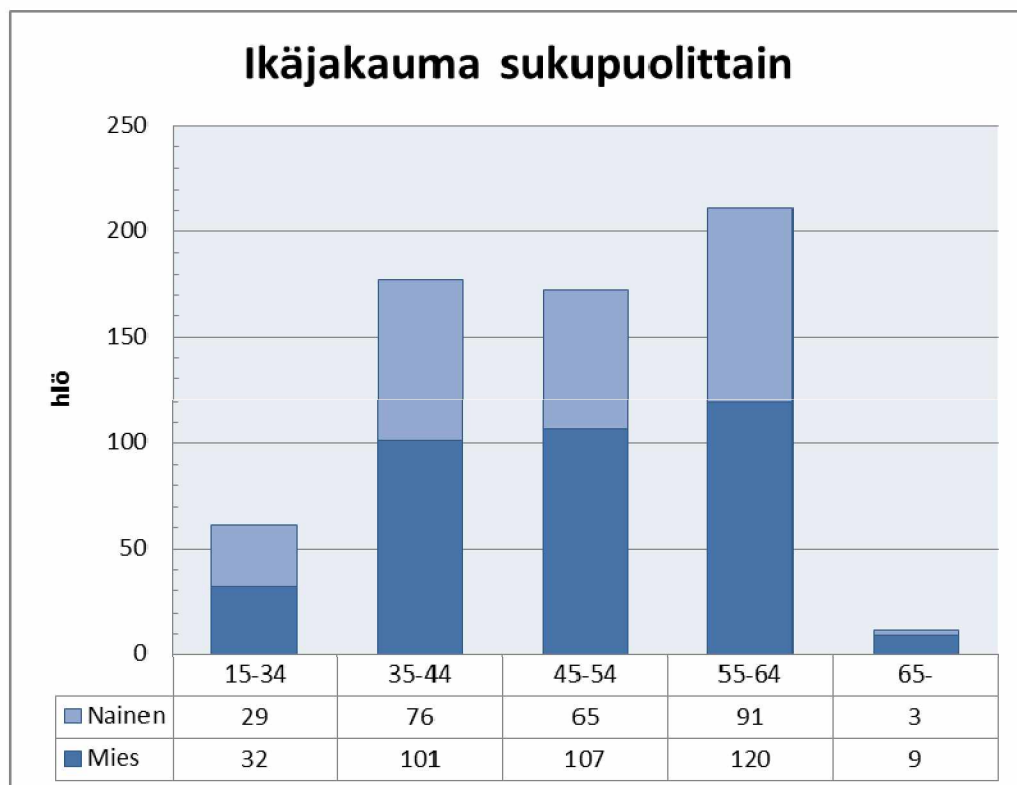


Kuva 5. Laskennallinen eläke-ennuste 65 v. mukaan.

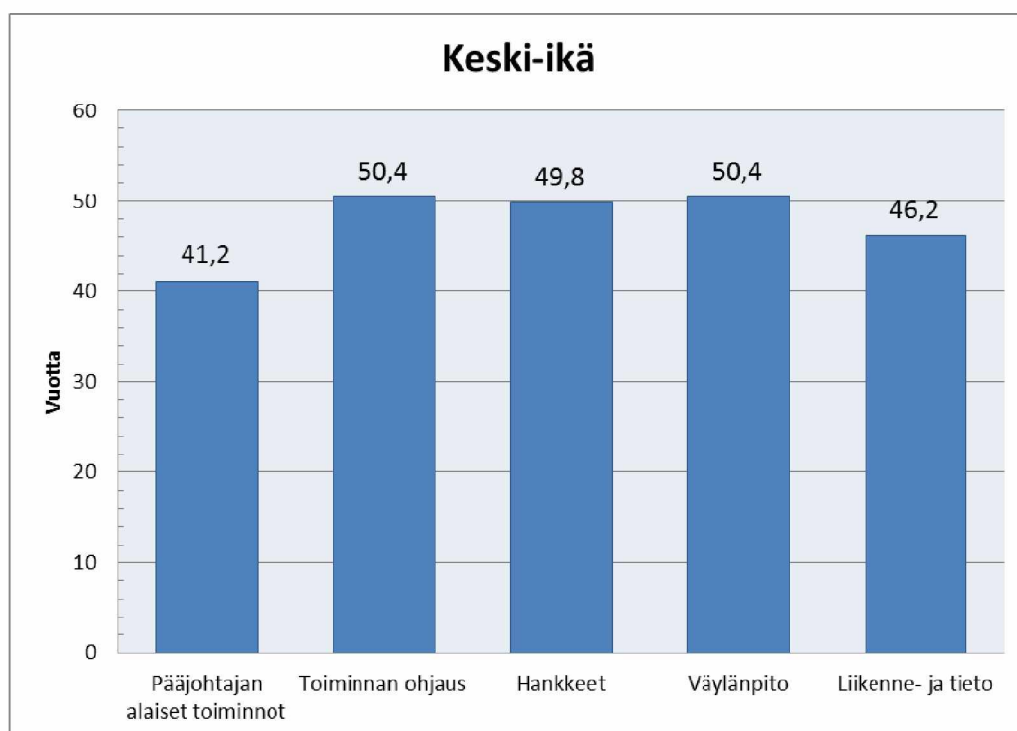
1.2 Sukupuoli ja ikärakenne

Miesten ja naisten määräsuhde oli 58 % / 42 %. Naiset suhteellinen osuus on kasvanut +1 %. Valtionhallinnossa suhde oli 51 % / 49 %. Myös valtion tasolla naisten osuus on noussut +1 %. Liikennevirastossa miesten suurempi määrä selittyy viraston tehtävien teknisellä luonteella. Tosin naisten osuuden teknisissä tehtävissä ennustetaan kasvavan. Määräaikaisten naisten osuus kaikista naisista oli 8 % (6 %). Nousu selittyy määräaikaisten kokonaismäärän kasvulla.

Henkilöstön keski-ikä oli 48,2 (48,8) vuotta. Yli 45-vuotiaiden osuus oli 62 % (63 %). Suurin ikäluokka oli 55–64 vuotiaat, osuus 33 % (35 %). LVM hallinnonalalla keski-ikä oli 45,8 (45,6) vuotta. Valtionhallinnossa keski-ikä oli 46,1 (45,9) vuotta.



Kuva 6. Sukupuoli ja ikäryhmät.



Kuva 7. Keski-ikä toimialoittain 2013.

1.3 Vaihtuvuus

Vuoden aikana toteutui 34 (36) vakinaista rekrytointia, sisältäen määräaikaisten vakinaistamiset 9 hlö. Yhteensä 51 (43) henkilöä poistui vuoden aikana. Eläkkeille siirtyneitä oli 36 (29) hlö. Eläkkeelle siirtyneistä 5 (3) kpl oli työkyvyttömyyseläkkeitä.

Muita kuin eläköitymisen kautta lähteneitä oli 15 (14) henkilöä. Lähtövaihtuvuus oli 2,3 % (2,1 %).

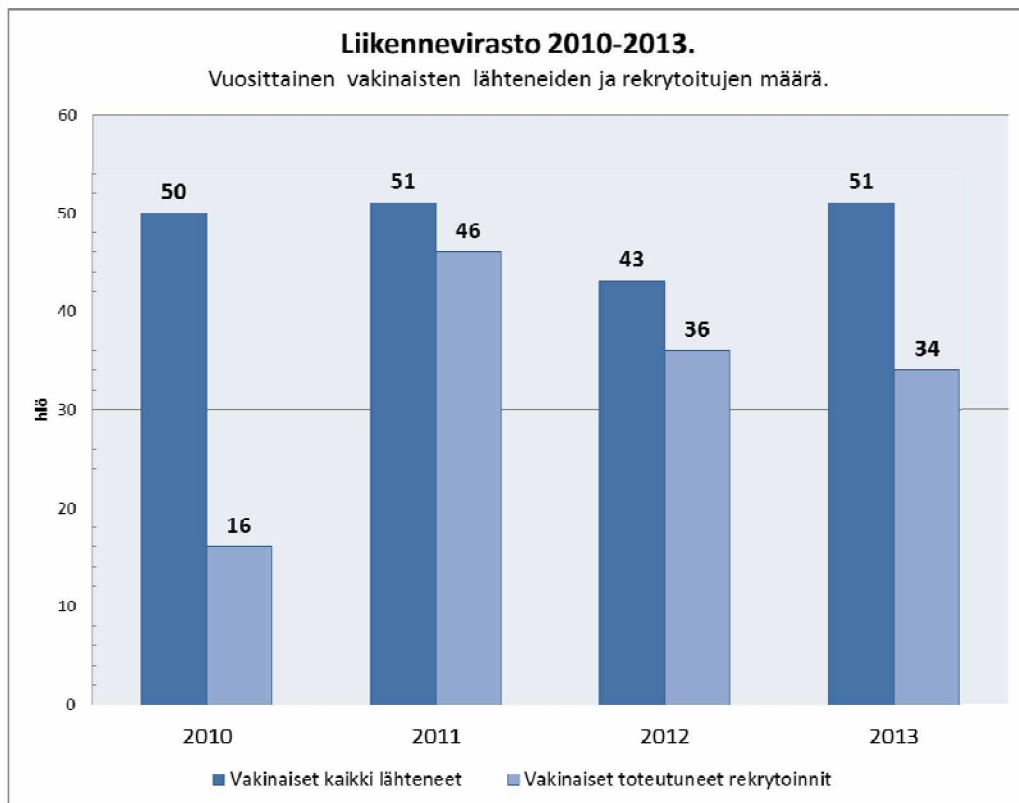
Toiminnan ohjaus- toimialan vuoden 2013 tulostavoitteena oli henkilöstön sisäisen liikkuvuuden ja erityisesti tehtäväkierron tukeminen ja edistäminen. Tavoite toteutuneille tehtäväkierroille oli vähintään 5 - 10 kpl.

Virastossa tehtiin vuoden 2013 aikana yhteensä 16 tehtäväkiertosopimusta, joista 14 liikenneviraston henkilön kanssa ja kaksi tänne muualta kiertoon tulleen kanssa. Muualta kiertoon tuli yksi henkilö konsulttitoimistosta ja vuoden lopussa tehtiin yksi vastavuoroinen tehtäväkiertosopimus Uudenmaan Ely-keskuksen kanssa. Lisäksi päätettiin yhdestä puolen vuoden mittaisesta pohjoismaisesta virkamiesvaihdosta vuoden 2014 alusta alkaen.

Kokoaikaisia ja osa-aikaisia tehtäväkiertosopimuksia tehtiin yhtä paljon eli 7 kappaakin. Sopimuksista oli pitkäkestoisia eli noin vuoden mittaisia 10 ja 3–6 kuukauden mittaisia 4.

Tehtäväkierrossa olleet ovat pitäneet kokemusta avartavana, innostavana ja hyvin opettavaisena. Kiertoon lähteminen vaatii ennakkoluulottomuutta, joustavuutta ja mukavuusalueelta pois siirtymistä, mutta on hyvin vaivannäön palkitsevaa. Haasteena on sijaisen saaminen kierron ajaksi, erityisesti liikenteenohjaustehtävissä.

Tehtäväkiertoprosessi kuvattiin toimintajärjestelmään vuonna 2013.



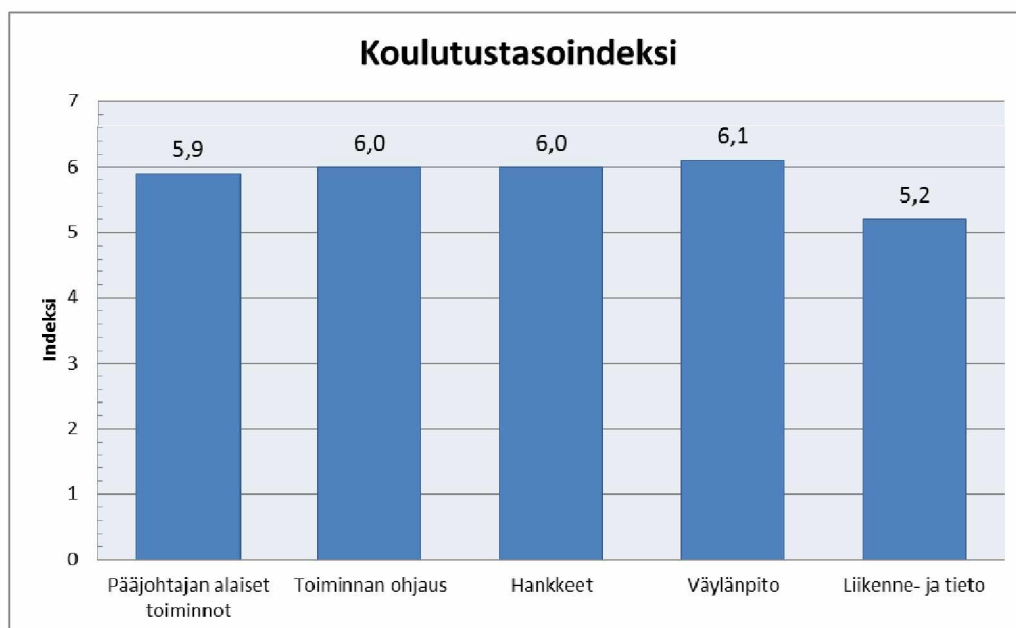
Kuva 8. Toteutuneet vakinaiset rekrytoinnit ja lähdöt 2010–2013.



1.4 Koulutusrakenne

Koulutustasoindeksi oli virastossa 5,6, joka on yli valtion keskiarvon 5,2. Viraston indeksi pysyi 2012 tasolla. Viraston miesten indeksiosuus oli 5,7 (5,8), laskua vuodesta 2012–0,1 ja naisten 5,4 (5,3) nousua +0,1. Nämä luvut kuvaavat viraston asiantuntija-luonnetta. LVM hallinnonalan koulutusindeksi 2013 nousi +0,1 ollen 5,7 (miehet 5,9 naiset 5,6). Valtiolla keskimäärin indeksiosuudet ovat miehet 5,2 naiset 5,3. Valtiolla naisten indeksi on noussut + 0,1 ja miesten pysynyt samana edellisestä vuodesta.

Suurin tutkintoryhmä virastossa oli ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet, joita oli 36% (38%) henkilöstöstä. Tutkijakoulutuksen oli saanut 13 (15) henkilöä eli 2 % henkilöstöstä. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita oli 24 % (23 %).



Kuva 9. Koulutustasoindeksi toimialoittain.

Taulukko 2. Koulutustasojen indeksikertoimet.

Järjestelmässä käytetyt koulutusasteet ja indeksit ovat seuraavat:

Yleissivistävä koulutus	1,5
Keskiaste	3,5
Ylempi keskiaste	-
Alin korkea-aste	5
Alempi korkeakouluaste	6
Ylempi korkeakouluaste	7
Tutkijakoulutus	8

Taulukko 3. Tutkintorakenne.

Koulutusaste	LIVI	LVM hallinnonala	Valtio
Perusaste	3 %	3 %	3 %
Keskiaste	21 %	19 %	27 %
Alin korkea-aste	14 %	11 %	23 %
Alempi korkeakouluaste	24 %	17 %	13 %
Ylempi korkeakouluaste	36 %	39 %	27 %
Tutkijakoulutusaste	2 %	8 %	4 %
Koulutusaste tuntematon	0 %	2 %	2 %

Taulukko 4. Koulutusala. Palvelualojen koulutustausta kohdistuu pääosin liikenteen ohjauksen operatiiviseen henkilöstöön ja sisältää liikenne-, turvallisuus- ja merenkulun tutkintoja kuten hätäkeskuspäivystäjä, perämies, yliperämies ja merikapteeni.

Koulutusala	LIVI	LVM hallinnonala	Valtio
Yleissivistävä koulutus	11 %	13 %	9 %
Kasvatustieteellinen ja opettajankoulutus	0 %	1 %	1 %
Humanistinen ja taidealan koulutus	2 %	3 %	3 %
Kaupallinen ja yhteiskuntatieteellinen koulutus	23 %	27 %	36 %
Luonnontieteellinen koulutus	5 %	18 %	5 %
Tekniikan koulutus	41 %	28 %	16 %
Maa- ja metsätalousalan koulutus	1 %	1 %	3 %
Terveys- ja sosiaaialan koulutus	0 %	1 %	4 %
Palvelualojen koulutus	15 %	7 %	21 %
Muu tai tuntematon koulutusala	0 %	2 %	2 %

1.5 Alueellistaminen

Alueellistamista on toteutettu Liikennevirastossa tähän mennessä etupainotteisesti. Vuodelle 2013 asetettu tavoite oli 50 htv ja toteutuma 58 htv. Linjaus on, että viraston ulkoiset rekrytoinnit kohdennetaan pääsääntöisesti Lappeenrantaan. Lisäksi vapaaehtoista siirtymistä tuetaan laajasti valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaisia tukikeinoja hyödyntäen.

Alueellistamisvelvoitteen saavuttaminen rekrytointien kautta on haasteellista. Nykyisellä rekrytointi-vauhdilla päästänee alueellistamisessa siirtymäajan loppuun mennessä 100 htv:n toteutumaan. Siirtymäaika päättyy vuoden 2017 lopussa.

Toimintavuonna virasto esitti ministeriölle, että alueellistamisvelvoitetta laajennettaisiin myös muille alueille kuin Lappeenrantaan ja tämä kirjattiin myös TTS:aan.

Taulukko 5. Alueellistamisen htv-välitavoitteet.

Alueellistamisen koordinaatioryhmän 2.11.2011 asettama toteuttamistavoite 2013–2017 htv

Vuosi	2013	2015	2017
Asetettu tavoite (htv)	50	90	130
Livin toteutuma (htv)	58		



1.6 Investoinnit osaamiseen

Osaamisen kehittämiseen investointiin suoraan rahallisesti 0,842 (0,852) milj. euroa. Tämä tekee keskimäärin 1296 (1301) €/htv. Määrää voidaan pitää keskimääräisenä asiantuntijaorganisaation lukuna. Koulutusajan palkkakustannukset olivat keskimäärin 0,639 M€. Työaikaa koulutukseen osallistumiseen käytettiin 4,7 päivää/htv, valtiolla luku on keskimäärin 4,5 päivää/htv.

Liikenneviraston osaamisen kehittäminen suuntautuu toisaalta oman henkilöstön osaamisen kehittämiseen, toisaalta alan osaamisen kehittämisestä huolehtimiseen. Omalle henkilöstölle tarjotaan koulutusta ja valmennusta sekä johtamis- että substanssitehtäviin mm. mentoroinnin, kurssien, valmennusten ja seminaarien muodossa. Koulutus ostetaan pääosin markkinoilla toimivilta koulutuslaitoksilta, mutta myös omaa sisäistä koulutusta järjestetään.

Alan osaamisen kehittäminen on yhteistyötä muiden infra- ja liikennealan toimijoiden kanssa. Sen tavoitteena on saada aikaan tiiviimpää yhteistyötä alan toimijoiden kesken. Päämääränä on luoda alan yhteinen näkemys osaamisen tilasta ja osaamisen kehittämisen tarpeista.

Organisaatiomuutoksen 1.7.2013 toteuttamiseen panostettiin voimakkaasti myös koulutusta tukemalla. Henkilöstö- ja hallinto-osasto sai organisaatiomuutoksista aiheutuviin henkilöstön koulutustarpeisiin 250 000 €:n määrärahan. Sitä käytettiin yksittäisten asiantuntijoiden ja esimiesten koulutuksiin ja koulutusohjelmiin sekä uusien toimintayksiköiden työyhteisövalmennukseen. Suurin osa toimenpiteistä toteutuu vuonna 2014.

2 Henkilöstön hyvinvointi

2.1 Työtyytyväisyys

Viraston työtyytyväisyystutkimus toteutettiin marras-joulukuussa 2013. Kohde-ryhmänä oli koko henkilöstö 655 (670). Tutkimukseen vastasi 560 (520) henkilöä ja vastausprosentiksi muodostui ennätykselliset 85 % (78 %). Viraston kokonaisindeksi oli 3,6, joka nousi edellisestä vuodesta (3,5), ja ylitti myös valtionhallinnon keskiarvon 3,4.

Tyytyväisyydessä ei ollut juurikaan eroa miesten ja naisten välillä. Miesten keskiarvo oli 3,6 (3,5) ja naisten 3,5 (3,4). Henkilöstöryhmänä johto ja esimiehet olivat tyytyväisempiä kuin muu henkilöstö. Johdon ja esimiesten keskiarvo oli 3,8 (3,7), kun taas muun henkilöstön keskiarvo oli 3,5 (3,5). Ikäryhmistä alle 30-vuotiaat ja yli 60-vuotiaat olivat tyytyväisempiä kuin muu henkilöstö. Erot eivät kuitenkaan olleet merkittäviä.

Johtajuusindeksi oli johdolla ja esimiehillä 3,7 (3,6) ja muulla henkilöstöllä 3,5 (3,4). Osaamisen johtamisindeksiksi muodostui johdolla ja esimiehillä 4,0 (3,8) ja muulla henkilöstöllä 3,6 (3,5). Työolojen johtamisindeksi oli johdolla ja esimiehillä 4,0 (3,9) ja muulla henkilöstöllä 3,9 (3,8). Kaikki johtamisindeksit siis nousivat edellisestä vuodesta.

Viraston vahvuuksiksi koettiin oikeudenmukainen kohtelu työtovereiden ja esimiehen taholta, sukupuolten tasa-arvon toteutuminen, työn itsenäisyys ja sisältöön vaikuttaminen sekä työn haastavuus.

Kehittämiskohteiksi nousivat palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muuttuessa, palkkaus suhteessa työn vaativuuteen, palkkauksen oikeudenmukaisuus, arvojen toteutuminen, työtyytyväisyyskyselyn tulosten hyödyntäminen sekä tulos- ja kehityskeskusteluiden toimivuus.

2.2 Työterveyshuolto ja sairauspoissaolot

Työterveyshuollon valtakunnallisessa toimintasuunnitelmassa merkittävimpinä tavoitteina olivat työpaikkaselvitykset ja niihin liittyvät työpaikkojen riskikartoitukset sovitun aikataulun puitteissa. Työpaikkaselvityksiin kytkettiin työyhteisökohtaiset suunnatut terveystarkastukset. Työntekijät saivat terveystarkastusten tulokset henkilökohtaisina palautteina. Lisäksi tulokset käsiteltiin työyhteisötasoisina työpaikkaselvityksien purkutilaisuuksien yhteydessä.

Vuonna 2013 työpaikkaselvityksien kohteina olivat Pasilassa työskennelleet virasto-työaikaan tekevät henkilöt. Selvitykset tehtiin Kunnossapito- ja Hallintotoimialalle. Turun toimipiste muutti uusiin tiloihin ja sinne tehtiin myös työpaikkaselvitykset riskikartoituksineen.

Varhaisen tuen mallin käytön vakiinnuttaminen ja sairauspoissaolotilanteen kokonaishallinnan tehostaminen ovat kehittämiskohteina. Henkilöstölle järjestettiin terveystori-tapahtuma Lappeenrannassa. Muutoksentukeen liittyvät valmennukset järjestettiin Pasilassa sekä Lappeenrannassa työterveyspsykologien vetäminä.

Työterveyshuollon kilpailutus Hansel puitejärjestelyn mukaisesti tehtiin vuoden 2013 lopulla. Kaikilla alueilla palveluntuottajaksi valittiin Terveystalo Oy. Uusi sopimus on voimassa 31.12.2019 asti.

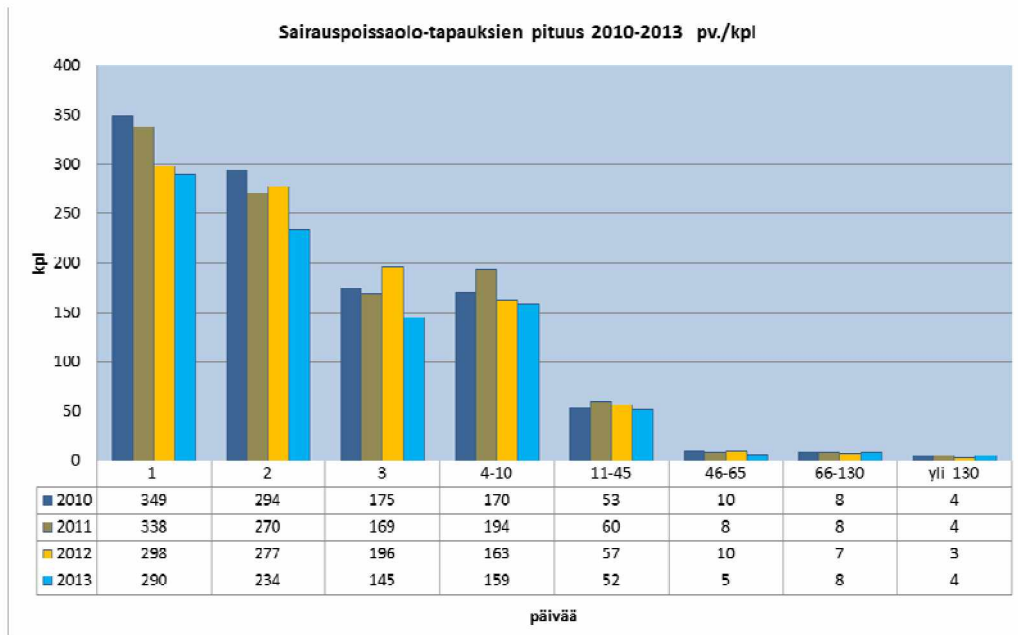
Työpaikkaselvitykset ja suunnatut työyhteisöterveystarkastukset sekä muutoista aiheutuneet lukuisat ergonomiset korjaustarpeet työpisteissä osaltaan vaikuttivat siihen, että työterveyshuollon kustannukset pysyivät korkealla tasolla.

Taulukko 6. Työterveyshuollon bruttomenot.

Organisaatio	Vuosi	Milj.€	htv	€ / htv
Liikennevirasto	2013	0,633	650	975
Liikennevirasto	2012	0,630	655	961
Liikennevirasto	2011	0,566	657	861
Liikennevirasto	2010	0,509	687	741

Sairauspoissaolojen keskiarvo oli 8,0 (8,1) päivää/ htv. Tämä on alle valtionhallinnon keskimääräisen tason joka oli 9,0 (9,3) päivää/ htv. LVM hallinnonalalla poissaoloja oli 6,5 (7,2) päivää/ htv. Sairauspoissaoloihin johtaneita tapauksien määrä laski - 11,3 % ja oli yhteensä 897 (1011) kpl.

Lyhyiden 1-3 päivän sairauspoissaolojen osuus oli hieman laskenut 75 % (76 %). LVM:n hallinnonalalla lyhyitä poissaoloja oli keskimäärin 79 % (78 %), valtionhallinnossa 76 % (76 %). Terveysprosentti eli ilman sairauspoissaoloja olleen henkilöstön osuus oli 45 % (41 %). Valtiolla luku on keskimäärin 39 % (36) %.



Kuva 9. Sairauspoissaolotapauksien pituus työpäivää/kpl 2010–2013.

Työtapaturmista johtuvia poissaolojen määrä laski 0,1 (0,2) päivää/ htv. Keskimääräinen pituus oli 10 (24) päivää/tapaus. Poissaolotapauksia oli 9 (6) kpl.

2.3 Virkistystoiminta

Liikennevirasto käytti 0,126 M€ eli 194 € / htv liikunta- ja virkistystoiminnan menoihin.

Taulukko 7. Virkistys- ja liikuntatoiminnan menot.

Organisaatio	Vuosi	Milj.€	htv	€ / htv
Liikennevirasto	2013	0,126	650	194
Liikennevirasto	2012	0,118	655	180
Liikennevirasto	2011	0,124	657	189
Liikennevirasto	2010	0,133	687	193

Viraston liikunta- ja virkistystoimintaa koordinoi Vili- verkosto, jossa on edustajia eri toimialoilta ja harrastusryhmistä. Verkosto suunnittelee ja toteuttaa virkistys- ja liikunta-asioita ja varmistaa, että toteutettavat tapahtumat ovat yhdessä sovittujen periaatteiden, kustannusten ja menettelyjen mukaisia ja tukevat henkilöstön hyvinvointia viraston eri toimipisteissä.

Omaehtoisen harrastamisen tukemiseen Liikennevirasto jakoi Smartumin liikunta- ja kulttuurisaldoa. Aluetoimipisteissä ja liikennekeskuksissa tukea oli mahdollisuus saada 170 euron arvosta. Pasilassa tukea oli mahdollisuus saada 130 euron arvosta. Pasilan kiinteistössä työskentelevillä oli myös mahdollisuus osallistua ohjattuihin

ryhmäliikuntatunteihin, jotka virasto maksoi yhdessä muiden kiinteistössään toimivien virastojen kanssa.

Virasto jatkoi myös hieronnan tukemista. Henkilöstöllä oli mahdollisuus saada osittain tuettua hierontaa 5 kertaa vuoden aikana. Hieronnan tukemisen perusteena on ennaltaehkäisevän työterveyden tukeminen. Liikennevirasto tuki myös TieLoman Tukiryhmän majaa Saariselällä, jota kaikilla liikennevirastolaisilla oli mahdollisuus vuokrata.

Virkistys- ja liikuntatoiminnan tavoitteena oli myös yhteisöllisyyden lisääminen ja tukeminen. Tätä toteutettiin eri toimipisteissä virkistyspäivien, liikuntatilaisuuksien ja -tapahtumien sekä ulkoilupäivien muodossa. Lisäksi virastossa pyöri harrastusvuoroja joihin osallistuttiin viraston tukemana omalla ajalla (mm. salibandy ja kaukalo).

Lappeenrantaisten talviulkoiluillan viettoa kävelymatkan päässä kaupungista.





Helsinkiäisiä elokuussa Vantaan Kuusijärvellä hikisen iltapäivän vietossa.

2.4 Yhteistoiminta

Liikennevirasto toteuttaa aktiivista yhteistoimintaa henkilöstöjärjestöjen kanssa. Viraston yhteistoimintasopimuksen mukaisesti pääsopijajärjestöillä (JUKO, Pardia ja JHL) on edustajansa viraston yhteistoimintaelimissä. Keskeisin elin on viraston yhteistyötoimikunta, joka kokoontui n. kerran kuukaudessa. Tätä täydentävät toimialojen yhteistyötoimikunnat, jotka kokoontuvat harvemmin.

Yhteistyötoimikunnissa käsitellään yhteistoimintasopimuksen mukaisia erityisesti henkilöstöön liittyviä asioita. Vuonna 2013 näitä ovat olleet esim. alueellistamiseen, henkilöstötyön linjauksiin ja muihin kehittämishankkeisiin liittyvät asiat. Lisäksi erityisesti organisaatiomuutoksen 1.7.2013 toteutukseen liittyviä asioita on käyty yhteistyötoimikunnassa säännöllisesti läpi.

2.5 Työsuojelu

Liikenneviraston johdon ja henkilöstöjärjestöjen keskinäisen sopimuksen mukaisesti työsuojelutoimikunnan tehtäviä Liikennevirastossa hoitaa viraston yhteistyötoimikunta. Myös toimialojen yhteistyötoimikuntien kokouksissa työsuojeluasiat ovat omana kohtanaan asialistalla. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu/valtuutetut ovat kutsuttuina viraston ja toimialojen yhteistoimintakokouksiin. Työsuojelun edustajat osallistuvat myös työterveyshuollon valtakunnallisen ja paikallisen toiminnan suunnittelukokouksiin. Työsuojeluhenkilöt muodostavat työsuojeluryhmän, joka kokoontuu säännöllisesti.

Liikenneviraston työsuojelun työpaikat ovat:

- Säännöllistä työaikaa tekevät Liikenneviraston eri toimipisteissä
- Liikennekeskusten muodostama työpaikka

Liikenneviraston nykyisen työsuojeluorganisaation toimikausi on 2013–2016. Kummallekin työsuojelun työpaikalle on valittu työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Lisäksi on valittuna kaksi työsuojeluasiamiestä (Saimaa VTS ja Lappeenrannan toimipiste).

Työpaikkaselvitysten, pitäen sisällään vaarojen tunnistamisen, riskien arvioinnin ja suunnatut terveystarkastukset, ensimmäinen kierros saatettiin loppuun vuoden 2013 alkupuolella. Näin koko Liikenneviraston henkilöstö ja kaikki toimipisteet ovat kertaalleen käyneet läpi työpaikkaselvitysprosessin. Vuoden 2013 aikana Turun toimipiste muutti uusiin toimitiloihin. Työpaikkaselvitysprosessin mukaisesti uudessa toimipisteessä toteutettiin työpaikkaselvitys syksyllä 2013.

Työsuojelun toimintaohjelmaan on kirjattu työsuojelutoiminnan painopistealueet ja kehittämistarpeet. Näiden mukaan linjautuu työsuojelutoiminta Liikennevirastossa. Toimintaohjelma päivitetään vuosittain ja se hyväksytään ja sitä seurataan viraston yhteistoimintaelimissä.

Vuonna 2013 erityisesti esillä oli tehdyissä työpaikkaselvityksissä esiin nousseiden asioiden hoitaminen ja seuranta. Henkilöstön hyvinvoinnin varmistaminen, niin fyysisen kuin psyykkisen työympäristöön kohdistuvan kuormituksen osalta tunnistettiin myös painopistealueeksi. Tämä liittyi erityisesti henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseen muutostilanteessa. Kesällä 2013 vietiin läpi organisaation muutosprosessi. Näissä tilanteissa henkilöstöön kohdistuu aina kuormitustekijöitä, jotka voivat aiheuttaa epävakautta työympäristön tilassa. Fyysiseen työympäristöön liittyen suunnattiin vuonna 2013 erityisesti huomiota muutosten aiheuttamien työympäristövaikutusten minimoimiseen, unohtamatta jatkuvaa työympäristön tilan kehittämistä ja seurantaa. Toimitilaturvallisuuden saralla kehitettiin suojelutoimintaa sekä ohjeistuksella että harjoituksilla. Paljon esillä olleen työpaikkakiusaamisen osalta Liikennevirastossa on toimittu sovitun nollatoleranssijattelun mukaisesti. Yhteisen työpaikan problematiikkaa on nostettu tärkeäksi teemaksi liittyen Liikenneviraston toimintaan liikenneinfran omistajana. Vuonna 2013 käynnistettiin mm. ratapihojen yhteisten työpaikkojen riskienarviointiin liittyvä hanke. Isona teemana työsuojelun näkökulmasta on rakentaa työsuojelukulttuuria, joka näkyy tiiviinä ja kiinteänä osana viraston jokapäiväistä toimintaa.

Työtatpaturmia tapahtui vuonna 2013 kaikkiaan 21 (14). Tapaturmista 15 (12) sattui työmatkalla.



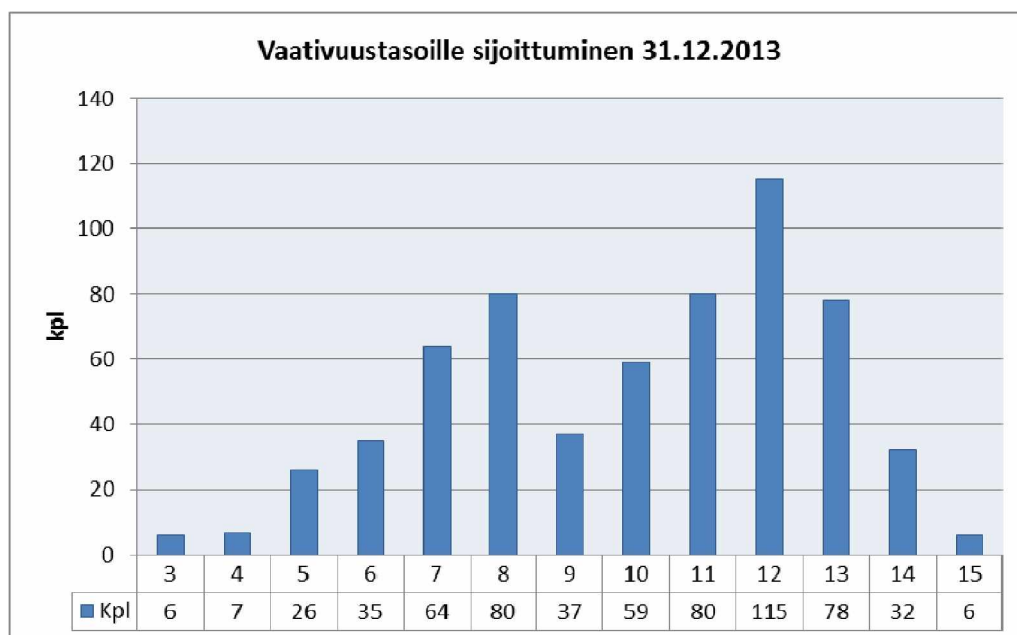
3 Palkkaus ja palkitseminen

3.1 Palkkausmenot

Henkilöstön palkkauskulut olivat yhteensä 48,0 (47,6) M€. Yhden henkilötyövuoden palkkauksen ja palkitsemisen hinnaksi muodostui virastossa keskimäärin 73.812 (72.613) € sisältäen työnantajamaksut. 2013 luvut eivät sisällä vuoteen 2010 kohdistunutta lomapalkkavelan korjausta 1,6 Milj.€. Työnantajamaksujen maksuprosentit laskivat hieman 20,866 (21,043) %. Työnantajamaksujen maksuprosentit ovat laskeutuneet useana vuonna peräkkäin. Jatkossa niiden ennustetaan nousevan eläkemaksujen osalta.

Liikennevirastossa käytössä oleva palkkausjärjestelmä on Alexander Pay Managementin kehittämä Palkkavaaka, joka on edustavasti käytössä valtionhallinnossa.

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkan osasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkan osasta. Vaativuuden arviointitekijät ovat tehtävään liittyvä osaaminen ja vuorovaikutus, ohjaus ja päätöksenteko sekä vastuu ja rooli. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointitekijät ovat osaaja ja tuloksentekijä, työyhteisön jäsen ja eteenpäin katsoja.



Kuva 10. Palkkausjärjestelmän henkilömäärät vaativuustasoittain.

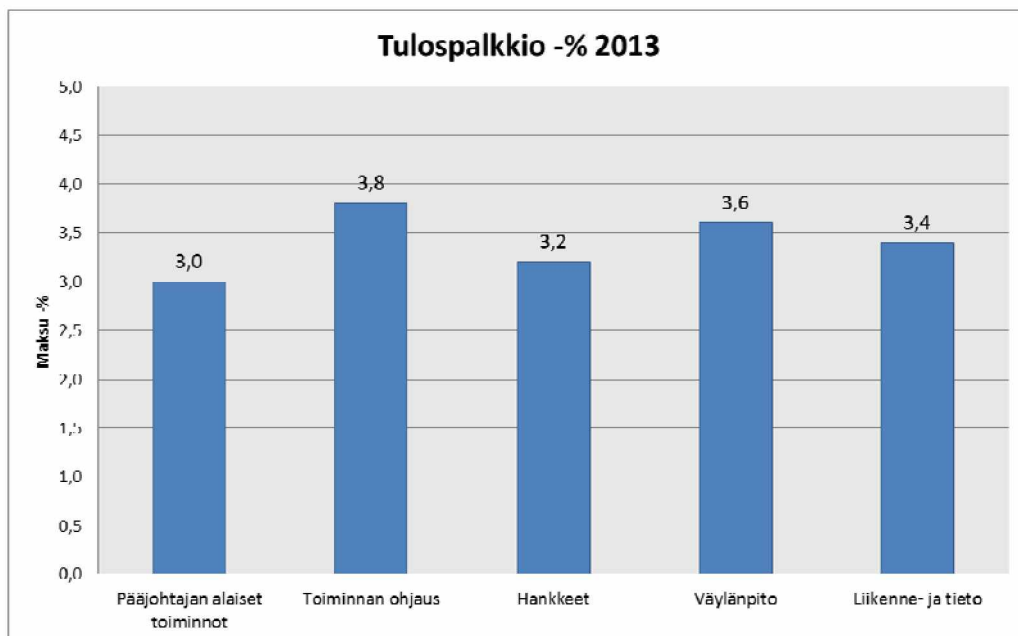
- Yleiskorotus 1,4 % 1.4.2013 alkaen.
- Virastoeräkorotus 0,44 % 1.4.2013 alkaen.

Liikenneviraston tilinpäätöksen liite 5: Henkilöstökulujen erittely

Taulukko 8. Palkat ja palkkiot. Vuoden 2013 luvussa mukana erillinen vuoden 2010 lomapalkkavelan korjaus 1,6 Milj.€.

Liikenneviraston tilinpäätöksen liite 5: Henkilöstökulujen erittely		
	2013	2012
Henkilöstökulut	40 911 620,73	39 279 973,23
Palkat ja palkkiot	38 152 963,64	37 763 463,94
Tulosperusteiset erät	1 327 208,58	1 425 818,23
Lomapalkkavelan muutos	1 431 448,51	90 691,06
Henkilösivukulut	8 625 481,15	8 296 241,86
Eläkekulut	7 251 999,81	7 294 939,56
Muut henkilösivukulut	1 373 481,34	1 001 302,30
Yhteensä	49 537 101,88	47 576 215,09
Johdon palkat ja palkkiot, josta	619 416,58	740 379,79
- tulosperusteiset erät	16 321,65	25 226,01
Luontoisedut ja muut taloudelliset etuudet	43 780,00	41 980,00
Johto	740,00	1 000,00
Muu henkilöstö	43 040,00	40 980,00

3.2 Tulospalkkiot



Kuva 11. 2013 Tulospalkkioprosentti toimialoittain.

Liikennevirastossa oli käytössä tulospalkkiojärjestelmä. Tulospalkkio on tulos-sopimusten toteutumisesta tai asetettujen tulostavoitteiden saavuttamisesta makset-tava, muusta palkkauksesta erillinen bonus. Tulossopimusten toteutumista ja tulos-tavoitteiden saavuttamista mitataan tunnusluvuilla tai arvioinneilla.

Tulosityksikköinä vuonna 2013 toimivat Liikenneviraston toimialat. Kaikissa tulosityksiköissä käytetään samaa tulospalkkiojärjestelmää. Tulospalkkio voidaan maksaa henkilölle, joka ko. vuonna on ollut tulosityksikön palveluksessa yli kuusi kuukautta ja on edelleen palveluksessa vuoden lopussa ja henkilölle, joka on siirtynyt tulosityksiköstä eläkkeelle palveltuaan ko. vuonna vähintään kuusi kuukautta. Tulospalkkion enimmäismäärä oli 5 % tulospalkkion piiriin kuuluvien henkilöiden ko. vuoden bruttopalkkasummasta.

Pikatulospalkkioiden määrä nousi hieman ollen 100 kpl 23.650 € (93 kpl 21.600 €). Pikatulospalkkion edellytyksenä on erittäin hyvä työsuoritus, ja se on kertaluontoinen bonuspalkkio. Palkkion suuruus voi olla tilanteesta riippuen 150, 200 tai 250 € brutto.

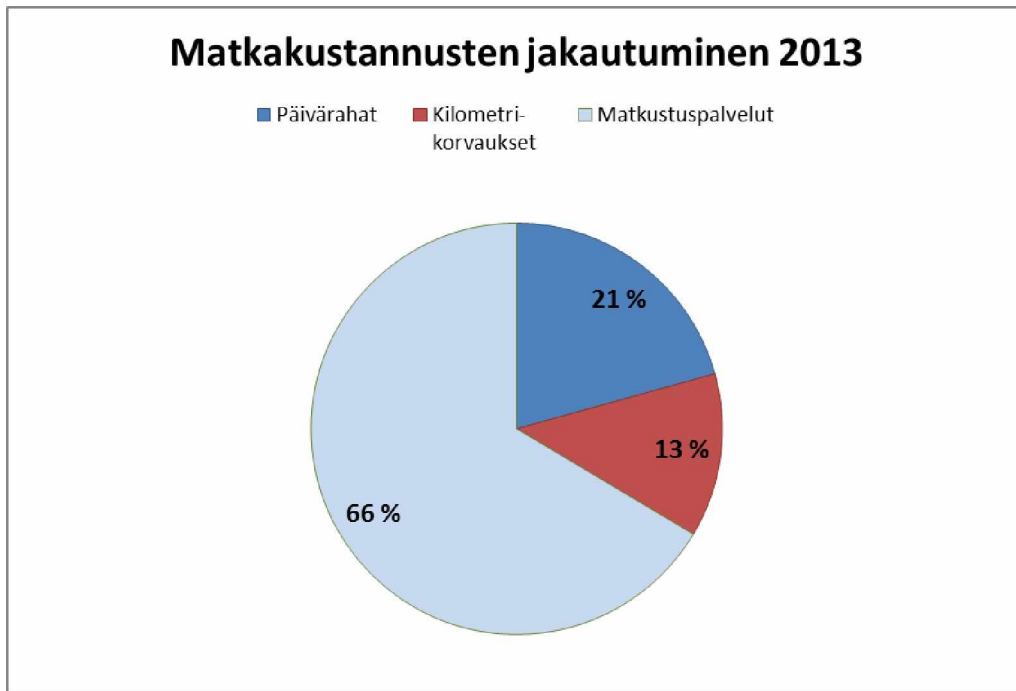
3.3 Matkustus

Matkustusmenot olivat yhteensä 2,03 M€ (1,97 2012 2,04 2011). Muutos vuoteen 2012 oli +2,7 % (-3,6 %). Päivärahat nousivat hieman +2 %, kilometrikorvaukset laskivat -10 % ja matkustuspalveluiden menot nousivat +6 % (-9 %). Yhden henkilötötyvuoden matkustuskustannukset olivat keskimäärin 3118 (3010) €.

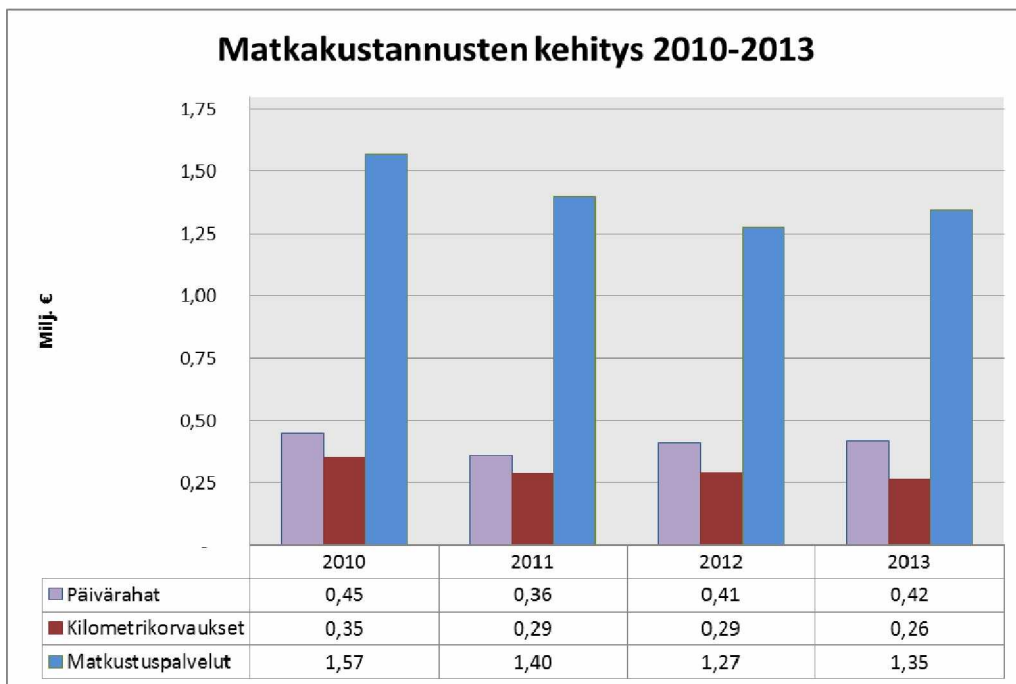
Lyhytaikaisten autovuokrauksien määrät ovat enemmän kuin tuplaantuneet, mikä on vaikuttanut kilometrikorvauksiin vähentävästi ja puolestaan lisännyt matkustuspalveluiden menoja. Kotimaan hotelliyöpymiset ovat lisääntyneet, vuonna 2012 vietettiin hotelleissa 1067 yötä ja vuonna 2013 yöpymisiä oli 1435. Sekä koti- että ulkomaan lentojen määrä on ollut hienoisessa kasvussa verrattaessa vuoden 2012 lukuja viime vuoteen.



Liikennevirastossa on Valtion matkustusstrategian linjausten mukaisesti keskitetty matkahallinto, jossa työskentelee ryhmäpäällikön ja matkacontrollerin lisäksi 2,6 työntekijää. Ryhmä vastaa kattavasti matkustukseen ja sen sopimukseen liittyvistä asioista.



Kuva 12. Matkakustannusten jakaantuminen 2013.



Kuva 13. Matkakustannusten muutos 2010–2013.



Henkilöstötunnusluvut yhteenveto

Tunnusluvut	2010	2011	2012	2013
Henkilöstömäärät 31.12.				
• vakinaisia	661	656	650	633
• määräaikaisia	41	34	34	57
• Henkilöstömäärät yhteensä	702	690	684	690
Henkilötyövuodet kaikki (htv)	687	657	655	650
• Vakinaiset htv	636,6	622,9	621,0	602,7
• Määräaikaiset htv	50,7	34,2	34,2	46,9
Osa-aikaeläkkeellä	27	19	26	26
Vakinaisen henkilöstön vähenemä	34	5	6	17
Poistuma	50	51	43	51
Uusrekrytoinnit	16	46	36	34
Palkat ja palkkiot yhteensä Milj.€	47,0	46,0	47,6	48,0
Palkkakustannukset € / htv	67 700	70 023	72 613	73.812
Keski-ikä	49,5	48,9	48,8	48,2
Koulutus rakenne (%-osuus)	%	%	%	%
Perusaste	4	3	3	3
Keskiaste	21	22	20	21
Alin korkea-aste	14	14	14	14
Alempi korkeakoulu	23	22	23	24
Ylempi korkeakoulu	34	35	38	36
Tutkijakoulutus	2	2	2	2
Koulutusaste tuntematon	2	1	0	0
Koulutustasoindeksi	5,3	5,5	5,6	5,6
Sairauspoissaolot pv / htv	8,1	8,5	8,1	8,0
Työtyytyväisyysindeksi	3,2	3,4	3,5	3,6
Työterveyshuolto € / htv	741	861	961	975
Virkistys- ja liikuntatoiminta € / htv	193	189	180	194
Koulutuspalvelut € / htv	997	1177	1301	1296

